

циального статуса органов государственной власти: Дис... канд.псих.наук: 19.00.05. – М., 2009. 189 с. 7. Корженко В.В. Констанции довіри / В.В. Корженко, О.В. Лапко / Науковий збірник Актуальні проблеми Державного управління № 3 (11), 2009. – С. 53–63. 8. Маслоу А.Г. Психология Бытия. / А.Г. Маслоу.– СПб. Изд-во СПб. ун-та, 1998. – 420 с. 9. Панарин А.С. Философия политики. / А.С. Панарин. – М.: Наука, 1996. – 390 с. 10. Скрипкина Т.П. Психология доверия. / Т.П Скрипкина. – М.: Наука, 2007. – 390 с. 11. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. / О.И. Уильямсон. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1999. – 200 с. 12. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность: Московские лекции и интервью / Ю. Хабермас. – М. : Academia, 1995. – 256 с. 13. Халипов В.Ф. Власть. Политика. Государственная служба / В.Ф. Халипов, Е.В. Халипова. – М.: Луч, 2007. – 271 с. 14. Юрьев А.И. Системные описания в политической психологии. / А.И. Юрьев. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1996. – 480 с.

*Ланских М.В.  
г. Белгород, Россия*

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Современный этап истории человеческой цивилизации характеризуется такими особенностями, как глобализация практически всех сфер социальной жизни, широкая информатизация общественного производства, образования, науки и культуры, ускорение научно-технического и социального прогресса. При этом человечество сталкивается с целым рядом серьезных проблем, многие из которых несут реальную угрозу самому существованию человека как биологического вида и существования нашей цивилизации вообще. Все это существенно усложняет процессы функционирования и развития многих социальных систем и, соответственно, усложняет управление ими. Кроме того, сегодня существенно вырос образовательный и квалификационный уровень людей, а следовательно, и их самоидентификация. Это также требует новых подходов к управлению ими и их профессиональной деятельностью, как об этом четко пишет Питер Друкер [1].

Эти обстоятельства предъявляют принципиально новые требования как к выбору целей и характера управления людьми, так и к профессиональной компетентности руководителя, его профессионально и

социально значимым личностным качествам. И одними из основных среди этих качеств сегодня выступают лидерство руководителя и его ответственность. Нам уже приходилось писать о том, что сегодня руководитель должен быть настоящим лидером организации. При этом специально отмечалось то условие, что «хороший руководитель оказывает и должен оказывать существенное влияние на своих подчиненных и на все сферы и стороны деятельности организации. Именно он обычно выступает идеологом и инициатором формирования корпоративной культуры, он определяет ее основные нормы и положения и обеспечивает следование им. Принятые им стиль и методы руководства, его характер взаимоотношений с персоналом и делового общения становятся важнейшими факторами формирования социально-психологического климата в организации и психологического самочувствия работников. При этом процесс такого формирования зависит от того, насколько руководитель пользуется авторитетом среди подчиненных и насколько действительно является лидером организации» [2, с. 61–62].

Нельзя не согласиться в связи с этим и с позицией И.В. Головневой, которая твердо убеждена, что «идеальным сочетанием в управленческой практике является соединение лидерства и руководства в одном лице». Ведь, по мнению этой исследовательницы, «компании мирового класса, которые всем хорошо известны, возглавляют выдающиеся лидеры–руководители. Однако объединение функций лидера и руководителя в едином лице – явление не столь уж редкое» [3, с. 64]. Правда, детальный анализ сущности феномена лидерства и его психологических основ автор не сопровождает выяснением ключевой роли такого важнейшего для руководителя-лидера качества, каким выступает его персональная ответственность за результаты его управленческих решений и действий и за их возможные отдаленные последствия. А именно в этом и проявляется его профессионализм.

Рассматривая роль ответственности руководителя-лидера, мы целиком согласны с А.С. Пономаревым и Н.К. Чеботаревым, которые подчеркивают, что «руководитель в своей работе с персоналом должен постоянно чувствовать свою ответственность за то, как то или иной работник будет относиться к своим обязанностям и как он будет выполнять свои производственные функции, с какой мерой личной ответственности он будет чувствовать свою принадлежность к данной организации» [4, с. 145–146]. Мы также убеждены в том, что ответственность руководителя–лидера выступает важнейшей предпосылкой формирования ответственности его подчиненных.

Ответственность же каждого специалиста и каждого исполнителя за надлежащее выполнение своих производственных обязанностей и со-

здает реальные возможности для обеспечения научно-технического и социального прогресса. При этом крайне важно, чтобы этот прогресс не только был направлен на удовлетворение сиюминутных потребностей социума, но и учитывал потребности будущих поколений. Речь идет в первую очередь о состоянии окружающей природной среды и запасах природных ресурсов, об обеспечении мира, продовольственной и энергетической безопасности. Для этого руководителям на всех уровнях управленческой иерархии необходимо четко понимать, что сегодня человечество достигло такого уровня развития техники, в том числе в области вооружений, что при безответственном подходе к ее использованию способно вызвать глобальную катастрофу. Это обуславливает дополнительные требования к их нравственным принципам и убеждениям, к характеру отношения к выполнению своей управленческой деятельности. В основе этих требований опять-таки лежит ответственность.

Авторы фундаментальной монографии по философии общения пишут, что «современный руководитель, если он хочет, чтобы управляемая им организация успешно функционировала и развивалась (а какой руководитель этого не хочет?!), должен владеть основами философии управления и знать психологические закономерности как самого управления, так и положения и рекомендации относительно эффективного осуществления общения со своим персоналом и другими людьми» [5, с. 384]. Мы убеждены, что без их знания также не может быть полноценной ответственности руководителя за те или иные его решения и действия. А это означает, что он даже не думает о своей персональной ответственности за непосредственные результаты и тем более за отдаленные последствия своих решений и действий.

Таким образом, сегодня перед высшей школой стоит новая, крайне важная и ответственная задача обеспечения управленческой подготовки будущих профессиональных руководителей. Ее новизна состоит в том, что, в отличие от предыдущей, необходимо от чисто технологического подхода перейти к нравственно-этическому и социально-психологическому подходам. В рамках современной компетентностной парадигмы образования это значит, что в центре учебно-воспитательного процесса должно стоять формирование ответственности студентов. Ее необходимо рассматривать в качестве одной из важнейших характеристик личности. Для этого научно-педагогический состав должен глубоко осознать глубинную сущность этого понятия и его предназначения и роли в общей системе целенаправленных воспитательных воздействий на студентов. Как специфический феномен, ответственность, очевидно, займет надлежащее место в современной философии образования и соответствующее отображение в системе целей и задач педагогической теории и реальной образовательной практики.

Значение привития будущим специалистам, в первую очередь будущим руководителям-лидерам, чувства личной ответственности, вполне очевидно, будет постоянно возрастать в связи с усложнением характера общественного производства и повышения роли личностного фактора в обеспечении его желаемой эффективности и безопасности. Более того, необходимо научить студента уже в процессе его обучения в вуз ответственно относиться к своей учебно-познавательной деятельности. Ведь полученные знания, умения и навыки, уровень его воспитанности и личностного развития определяют его жизненный успех, максимальную реализацию творческих способностей, личностного и профессионального потенциала.

Сегодня буквально от каждого отдельного человека зависит очень многое. Поэтому уровень ответственности каждого может в значительной мере влиять на характер и направления развития общества, а в более общем плане – на дальнейшие судьбы и само существование нашей цивилизации.

**Список литературы:** 1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2000. – 272 с. 2. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ: учеб. пособие / М.А. Резниченко, М.В. Ланских, А.С. Пономарев, С.Н. Пазынич. – Белгород, ИД «Белгород», 2012. – 136 с. 3. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента: учеб. пособие. – К.: Кондор, 2008. – 172 с. 4. Пономарьев О.С., Чеботарьев М.К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. – Харків: Підручник НТУ «ХПІ», 2012. – 220 с. 5. Философия общения: монография / В.Г. Кремень, Д.И. Мазоренко, С.А. Заветный, С.Н. Пазынич, А.С. Пономарев. – Харьков: ХНТУСХ, 2011. – 440 с.

*Логовський І.М.  
м. Харків, Україна*

## **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО – МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА**

Доба інформаційної революції, яка вносить кардинальні зміни в життя людства і яку прогнозували вчені, настала. Коли на початку 60-х років XX ст. під тиском нових, небачених доти інформаційних технологій, які зароджувалися в надрах індустріального розвою, наука відчула, що в установлені структури індустріального науково-технічного прогресу вріваються